

## 臺北市政府揭弊者保護作業原則總說明

揭弊者保護為反貪腐之重要機制，因機關內部人員掌握弊端發生的第一手資料，若能主動揭發，較能收事先預防、防微杜漸之預警效益。惟揭弊動機除主觀道德價值判斷外，亦受到機關首長態度、同儕團體規範、特別權力關係、組織報復行為等環境因素影響，故應透過揭弊者保護作業，鼓勵並保護主動揭露本府公務員貪瀆相關犯罪行為，或重大管理不當、浪費公帑、濫用權勢，或對民眾健康、公共安全造成具體危險之行為等不法、不當事件之資訊者，提供揭弊者更合理的權益保障及救濟措施，使之免除恐懼勇於揭弊，以有效打擊政府機關內部不法行為，促進本府廉潔。

為宣示本府對揭弊者保護之重視與決心，爰參照行政院108年5月2日院會通過之「揭弊者保護法草案」立法精神與相關規定，擬具「臺北市政府揭弊者保護作業原則」草案，共計十點，其要點如下：

- 一、揭弊本作業原則訂定目的。(草案第一點)
- 二、揭弊範圍、受理揭弊機關、揭弊者。(草案第二點)
- 三、禁止不利人事措施原則、不利人事措施定義、救濟內容與程序、舉證責任分配及報復性行為人之責任。(草案第三點至第七點)
- 四、揭弊者身分保密之保護。(草案第七點)
- 五、揭弊者權益維持原則及喪失保護之例外情事。(草案第八點)
- 六、任職機關(構)對於揭弊者領取之揭弊獎金不得主張扣抵。(草案第九點)
- 七、本作業原則於相關揭弊者保護法制經立法通過施行後停止適用。(草案第十點)



## 臺北市政府揭弊者保護作業原則

- 一、臺北市政府（以下簡稱本府）為維護揭弊者之權益，特訂定本作業原則。
- 二、本作業原則用詞，定義如下：
  - （一）公務員：指本府暨所屬機關(構)依法令從事於公務之人員。
  - （二）揭弊者：指政務官以外之公務員有事實合理相信本府暨所屬機關(構)或員工涉有弊案，具名向受理揭弊機關提出檢舉者。
  - （三）弊案，指下列案件之一：
    - 1、犯刑法瀆職罪章之罪。
    - 2、犯貪污治罪條例之罪。
    - 3、包庇他人犯罪之行為。但以法律有明文規定刑事處罰者為限。
    - 4、違反公職人員利益衝突迴避法得處以罰鍰之違規行為。
    - 5、其他重大管理不當，或對民眾健康、公共安全造成具體危險之行為，有受監察院彈劾、糾舉或糾正之虞者。
  - （四）受理揭弊機關，指下列機關（構）或人員：
    - 1、本府政風處或所屬政風機構。經法務部廉政署受理並發交本府政風處者，視為本府政風處受理。
    - 2、涉及弊案內容之本府機關（構）主管、首長或其指定人員。
- 三、本府暨所屬機關（構）或員工，不得因公務員有下列行為，而意圖報復對其採行不利之人事措施：
  - （一）揭發弊案。
  - （二）配合弊案之調查或擔任證人。
  - （三）拒絕參與弊案之決定或實施。
  - （四）因前三款之作為而遭受不利人事措施後，依法提起救濟。前項所稱不利之人事措施，指下列情形之一：
  - （一）訓練成績不及格、解職、解約、降調或不利之考

績、懲處、懲罰及評定。

- (二) 減薪(俸)、剝奪或減少獎金。
- (三) 與陞遷有關之教育或訓練機會、福利、特殊權利之剝奪。
- (四) 工作地點、職務內容或其他工作條件、管理措施之不利變更。
- (五) 無故揭露揭弊者之身分。

因第一項各款行為而受不利人事措施之公務員得為下列請求：

- (一) 回復其受不利人事措施前之職位及職務；其原職位已補缺或經裁撤者，回復至相當之職位及職務。
  - (二) 回復其原有之年資、特殊權利、獎金、福利、工作條件及管理措施。
  - (三) 受人事不利措施期間俸(薪)給或工資之補發。
- 訂有禁止公務員為第一項第一款至第四款行為之約定者，其約定無效。

四、前點第二項所定不利之人事措施之爭議，應先由受不利人事措施之公務員證明下列情事：

- (一) 有前點第一項之行為。
- (二) 有遭受前點第二項之不利人事措施。
- (三) 第一款行為之發生時間在前款不利人事措施之前。

公務員為前項證明後，該等人事措施推定為有違反前點第一項規定。但公務員任職之機關(構)或其主管證明縱無該等行為，其於當時仍有正當理由採相同之人事措施者，不在此限。

五、受第三點第一項不利人事措施之公務員，得自受不利人事措施之日起六個月內，申請本府不利揭弊者人事措施審查小組(以下簡稱本小組)審議。

本小組由市長指派之副市長擔任召集人，其餘成員由本府法務局、勞動局、人事處、研究發展考核委員會及政風處共同組成，相關幕僚作業由政風處辦理。必

要時得請作成不利人事措施之機關派員列席說明。

本小組應自受理申請案件後二個月內審議完竣。如認有發回作成不利人事措施之機關再行審認之必要者，該機關應於一個月內回覆審認處理結果。

受第三點第一項不利人事措施之公務員，如已提起法定救濟程序並進行中，作成不利人事措施之機關應將前項審議及審認處理結果書面通知各該救濟受理機關。

- 六、違反第三點第一項規定之公務員，按其情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處。
- 七、受理揭弊機關及其承辦調查或稽查人員，對於揭弊者之身分應予保密，非經揭弊者本人同意，不得無故洩漏於被揭弊對象或他人。
- 八、揭弊者依本作業原則所受之保護，不因下列情形而喪失：
  - (一) 所揭露之內容無法證實。但明顯虛偽不實或檢舉行為經以誣告、偽證罪判決有罪者，不在此限。
  - (二) 所揭露之內容業經他人檢舉或受理揭弊機關已知悉。但案件已公開或揭弊者明知已有他人檢舉者，不在此限。
- 九、任職之機關(構)對於揭弊者依法令所得領取之檢舉獎金，不得主張扣抵。
- 十、本作業原則自相關揭弊者保護法制經立法通過施行後停止適用。



## 臺北市政府揭弊者保護作業原則逐點說明

條文	說明
<p>一、臺北市政府（以下簡稱本府）為維護揭弊者之權益，特制定本作業原則。</p>	<p>一、本原則所稱之揭弊者限於機關(構)「內部人員」，並藉此與不限內、外部人均得為「檢舉」之概念有所區別。</p> <p>二、因內部人員較能掌握弊端之發生與經過之第一手資料，若能主動揭發，則事先能協助防止發生，事後能協助追究責任，其揭弊功效超乎其他一般民眾，然因其為被揭弊者之部屬或員工，可能遭受解僱、降級、減薪等報復措施，故有保護之必要。</p>
<p>二、本作業原則用詞，定義如下：</p> <p>(一) 公務員：指本府暨所屬機關(構)依法令從事於公務之人員。</p> <p>(二) 揭弊者：指政務官以外之公務員有事實合理相信本府暨所屬機關(構)或員工涉有弊案，具名向受理揭弊機關提出檢舉者。</p> <p>(三) 弊案，指下列案件之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、犯刑法瀆職罪章之罪。</li> <li>2、犯貪污治罪條例之罪。</li> <li>3、包庇他人犯罪之行為。但以法律有明文規定刑事處罰者為限。</li> <li>4、違反公職人員利益衝突迴避法得處以罰鍰之違規行為。</li> <li>5、其他重大管理不當、浪費公帑、濫用權勢，或對民眾健康、公共安全造成具體危險之行為，有受監察</li> </ol>	<p>一、公務員採最廣義之公務員定義，即依國家賠償法第二條第一項規定之「依法令從事於公務之人員。」故無論文武職、地方自治人員、編制內外、聘僱人員、工友（含技工、駕駛）或臨時派用人員均屬之，至於是否受有俸給則不在所問。</p> <p>二、依地方制度法第五十五條規定，本府政務官係由市長任免，並於市長卸任、辭職、去職或死亡時，隨同離職，職位與職務之保障均不同於一般事務官公務員，故不屬本原則所稱公部門之揭弊者範疇，但仍為本原則被揭弊之對象。</p> <p>三、影響政府廉能之不法資訊揭露，均屬本原則所稱之弊案，故有關公務員貪瀆相關犯罪行為與違規行為，並包括其他重大管理不當、浪費</p>

條文	說明
<p>院彈劾、糾舉或糾正之虞者。</p> <p>(四) 受理揭弊機關，指下列機關(構)或人員：</p> <p>1、本府政風處或所屬政風機構。經法務部廉政署受理並發交本府政風處者，視為本府政風處受理。</p> <p>2、涉及弊案內容之本府機關(構)主管、首長或其指定人員。</p>	<p>公帑、濫用權勢之行為，或對民眾健康、公共安全造成具體危險之行為，而有受監察院彈劾、糾舉或糾正之虞者均屬之。第三款第三目所稱公務員「包庇他人犯罪」之行為，以刑法或其他特別刑法有明文處罰「包庇罪」之刑事犯罪者為限，例如刑法第二百六十四條、人口販運防制法第三十六條、毒品危害防制條例第十四條、懲治走私條例第十條等公務員包庇罪，如公務員僅消極之不為舉發者，不在此限。</p> <p>四、為給予機關(構)自我檢討改正與內部查證不肖份子之機會，爰將向內部主管或首長檢舉，列為得受保護之範圍；基於政風一條鞭及行政一體原則，揭弊者若向法務部廉政署提出檢舉並經該署發交本府政風處者，亦為本原則之受理揭弊機關。</p>
<p>三、本府暨所屬機關(構)或員工，不得因公務員有下列行為，而意圖報復對其採行不利之人事措施：</p> <p>(一) 揭發弊案。</p> <p>(二) 配合弊案之調查或擔任證人。</p> <p>(三) 拒絕參與弊案之決定或實施。</p> <p>(四) 因前三款之作為而遭受不利人事措施後，依法提起救濟。</p> <p>前項所稱不利之人事措施，</p>	<p>一、參酌水污染防治法第三十九條之一第一項立法例，本原則保護之揭弊作為，不限於「揭弊」本身，尚及於配合調查、擔任證人，弊案發生時不願意同流合污者，及揭弊者因遭受不利人事措施提起救濟後，二度遭受不利人事措施者，爰為第一項之規定。</p> <p>二、第二項所稱不利人事措施，參照美國法立法例，分別規定第一款係對內部人員為解</p>

條文	說明
<p>指下列情形之一：</p> <p>(一) 訓練成績不及格、解職、解約、降調或不利之考績、懲處、懲罰及評定。</p> <p>(二) 減薪(俸)、剝奪或減少獎金。</p> <p>(三) 與陞遷有關之教育或訓練機會、福利、特殊權利之剝奪。</p> <p>(四) 工作地點、職務內容或其他工作條件、管理措施之不利變更。</p> <p>(五) 無故揭露揭弊者之身分。</p> <p>因第一項各款行為而受不利人事措施之公務員得為下列請求：</p> <p>(一) 回復其受不利人事措施前之職位及職務；其原職位已補缺或經裁撤者，回復至相當之職位及職務。</p> <p>(二) 回復其原有之年資、特殊權利、獎金、福利、工作條件及管理措施。</p> <p>(三) 受人事不利措施期間俸(薪)給或工資之補發。</p> <p>訂有禁止公務員為第一項第一款至第四款行為之約定者，其約定無效。</p>	<p>職、解約、降調、不利於其身分、官職等級之人事行政行為；第二款係對俸給薪資、獎金之處分；第三款指受訓機會、福利或特殊權利之剝奪，如專用辦公室、電梯、停車位、貴賓室使用、免簽到簽退等職場上之特別禮遇或權限。第四款所稱工作條件、管理措施不利變更等情形，包括剝奪其原有接觸特殊資訊之權限、特殊會議之出席及輔助人員之提供等工作上之支援與後勤；另考量現行職場霸凌對員工之實質影響甚大，爰對於故意揭露揭弊者身分而排擠或孤立(含採行報復性調查)之行為，一併列入不利人事措施之範疇，為第五款之規定。</p> <p>三、參照民事訴訟法第三百八十八條第二項及行政訴訟法第二百二十三條立法例，提供揭弊者發動回復原狀或損害賠償等請求權之依據，爰為第三項之規定。</p> <p>四、所稱訂有禁止揭弊條款者，該約定無效，係指該禁止揭弊條款之部分無效，而非派令、協議、契約全部無效，參照民法第一百一十一條但書，為第四項之規定。</p>
<p>四、前點第二項所定不利之人事措施之爭議，應先由受不利人事措施之公務員證明下列情事：</p>	<p>一、參照水污染防治法第三十九條之一就舉證責任轉換規定為「(雇主)對於該不利處分與第一項規定行為無關之</p>

條文	說明
<p>(一) 有前點第一項之行為。</p> <p>(二) 有遭受前點第二項之不利人事措施。</p> <p>(三) 第一款行為之發生時間在前款不利人事措施之前。</p> <p>公務員為前項證明後，該等人事措施推定為有違反前點第一項規定。但公務員任職之機關(構)或其主管證明縱無該等行為，其於當時仍有正當理由採相同之人事措施者，不在此限。</p>	<p>事實，負舉證責任。」係對消極事實舉證，且欠缺受僱人之釋明責任，爰參考美國立法例，採取積極之舉證責任分配，且不限於司法訴訟階段始有適用，揭弊者因不利人事措施提起行政救濟時，亦應依本點規定為舉證責任之分配，爰為本點之規定。</p> <p>二、第二項明定公務員任職之機關(構)或其主管得積極舉證反駁，例如舉證證明在相同情形下，其他同仁亦將受有相同之不利人事措施，則其不利之人事措施並非本原則所不許者。所稱「當時」指採取不利人事措施時之考量因素，不含事後新發生之因素。</p>
<p>五、受第三點第一項不利人事措施之公務員，得自受不利人事措施之日起六個月內，申請本府不利揭弊者人事措施審查小組(以下簡稱本小組)審議。</p> <p>本小組由市長指派之副市長擔任召集人，其餘成員由本府法務局、勞動局、人事處、研究發展考核委員會及政風處共同組成，相關幕僚作業由政風處辦理。必要時得請作成不利人事措施之機關派員列席說明。</p> <p>本小組應自受理申請案件後二個月內審議完竣。如認有發回作成不利人事措施之機</p>	<p>有關公務員受不利人事措施時，應依其原有身分別適用法令提起救濟，如依公務人員保障法規定先行提起申訴、再申訴、復審，或依訴願法提起訴願等救濟程序。惟如公務員主張該不利人事措施係因其揭弊行為所致，則得申請本府進行審議，另為使法律關係早日確定且避免事證消失，爰為本點之規定。</p>

條文	說明
<p>關再行審認之必要者，該機關應於一個月內回覆審認處理結果。</p> <p>受第三點第一項不利人事措施之公務員，如已提起法定救濟程序並進行中，作成不利人事措施之機關應將前項審議及審認處理結果書面通知各該救濟受理機關。</p>	
<p>六、違反第三點第一項規定之公務員，按其情節輕重，依公務員懲戒法、公務人員考績法或其他相關法規予以懲戒或懲處。</p>	<p>公務員對揭弊者施以報復性不利人事措施者，應由其任職機關(構)移送懲戒或懲處。</p>
<p>七、受理揭弊機關及其承辦調查或稽查人員，對於揭弊者之身分應予保密，非經揭弊者本人同意，不得無故洩漏於被揭弊對象或他人。</p>	<p>一、本點之規定屬於保護他人權利之法律，至於違反本點之民刑事責任，宜由法院依民事侵權行為法則及刑法之洩密罪構成要件認定之。</p> <p>二、有正當理由時，例如因調查之必要揭露給其他協辦人員，並非本點之所禁止，故本點明定「不得無故」洩漏之用詞。</p>
<p>八、揭弊者依本作業原則所受之保護，不因下列情形而喪失：</p> <p>(一) 所揭露之內容無法證實。但明顯虛偽不實或檢舉行為經以誣告、偽證罪判決有罪者，不在此限。</p> <p>(二) 所揭露之內容業經他人檢舉或受理揭弊機關已知悉。但案件已公開或揭弊者明知已有他人檢舉者，不在此限。</p>	<p>一、揭弊者若係基於有事實合理相信而揭弊，非明知不實或出於惡意，縱經調查後查無實據仍應受保護，否則將使揭弊者退怯而不願挺身揭弊。惟若檢舉之內容明顯虛偽不實或空泛時，為避免浪費調查資源，間接助長造假文化，自不應受本原則保護，爰為第一款之規定。</p> <p>二、針對非首位檢舉之揭弊者，雖其所提供之消息與首位揭弊者有所重複，惟若其因而</p>

條文	說明
	<p>遭受不利之人事措施，其權益仍應受保護，爰參照美國立法例，為第二款之規定。另考量國家資源衡平分配，對已公開或明知他人已檢舉之案件而再為檢舉者，恐有濫訴或以獲取不當利益為目的之虞，而徒增偵查資源之浪費，爰為第二款但書之規定。</p>
<p>九、任職之機關(構)對於揭弊者依法令所得領取之檢舉獎金，不得主張扣抵。</p>	<p>揭弊者依法領取檢舉獎金，與任職機關(構)對揭弊者所負之損害賠償責任無涉，為免任職機關(構)以揭弊者因揭弊行為已領有檢舉獎金主張損益相抵之抗辯，爰為本點之規定。</p>
<p>十、本作業原則自相關揭弊者保護法制經立法通過施行後停止適用。</p>	<p>本府所定關於揭弊程序、揭弊保護等相關配套措施，於相關揭弊者保護法制經立法通過施行後應停止適用，如認有需要另行規範時，應再行修正公布，以免發生法制落差。</p>